Tribunal canadien des droits de la personne

Rapport ministériel sur le rendement 2008-2009

Robert Douglas Nicholson
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message du président i
SECTION I : SURVOL 1
Raison d'être 2
Responsabilités 2
Résultat stratégique et architecture des activités de programme 3
Rendement sommaire 3
Résumé du rendement 4
Contribution des priorités au résultat stratégique 5
Priorité n° 1 : Surveiller le rendement du Tribunal en regard des objectifs de rendement 6
Priorité n° 2 : Renforcer la capacité du Tribunal en matière de gestion des ressources humaines 7
Priorité n° 3 : Intégrer les pratiques et les politiques de gestion de la technologie du Tribunal 8
Analyse du risque 9
Profil des dépenses 10
SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 12
Analyse du rendement 13
Activité de programme par résultat stratégique 13
Obtention de résultats 14
Contrôles judiciaires 15
Incidence des décisions récentes du Tribunal sur les Canadiennes et les Canadiens 15
Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal 21
SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 22
Principaux renseignements financiers 23
Graphique des principaux renseignements financiers 23
États financiers 24
Liste de tableaux d'information supplémentaires 24
Personne-ressource et site Web 24
Législation et règlements connexes administrés 24

Message du président

Le paysage des droits de la personne a beaucoup changé au Canada depuis l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1978. Des modifications apportées à la Loi en 1998 ont mis fin à des préoccupations de longue date concernant l'impartialité du Tribunal et ont fait de l'institution une entité distincte autonome et indépendante de la Commission canadienne des droits de la personne, ayant pour mandat de déterminer s'il y a eu discrimination au sens de la Loi.

La discrimination est une expérience qui touche chacun d'entre nous au plus profond de notre identité. Dès lors, toute décision qui précise l'interprétation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et clarifie en des termes précis la notion de discrimination, dans ce qu'elle est ou n'est pas, nous rapproche un peu plus des idéaux de justice et d'intégration sociale. Au cours des 30 dernières années, les décisions du Tribunal nous ont donné des exemples concrets de ce qu'est le harcèlement sexuel; elles ont aidé à diversifier le milieu de travail sous réglementation fédérale, orienté les employeurs dans l'aménagement du lieu de travail des personnes ayant une déficience et sensibilisé davantage la société dans son ensemble à la nature systémique et souvent involontaire de la discrimination et au bien-fondé de solutions proactives axées sur les résultats. En imposant des mesures de redressement, le Tribunal s'attache à créer un climat où les pratiques et attitudes négatives peuvent être contestées et découragées.

Par suite du rétablissement du processus de médiation par le Tribunal en 2003, de nombreuses plaintes ont été résolues sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience formelle. Plus de 40 p. 100 des dossiers soumis au Tribunal passent d'abord par la médiation, et une solution est obtenue par médiation dans plus de 70 p. 100 des cas. Nombre de ces solutions comportent des dispositions obligeant les intimés à établir ou à réviser les politiques institutionnelles sur la discrimination. La médiation donne également aux parties la possibilité de trouver un terrain d'entente et de reprendre le cours de leur vie.

Grâce à ses décisions écrites et à son processus de médiation, le Tribunal contribue aux idéaux canadiens d'intégration sociale et de diversité, tout en servant l'intérêt général et en ménageant les deniers publics.

Le président,

J. Grant Sinclair

SECTION I : SURVOL

Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui entend les plaintes pour discrimination que lui renvoie la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et détermine si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). La LCDP a pour objet de protéger les individus de la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur les affaires dont il est saisi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et, conformément à l'article 11 de la LCDP, il détermine si les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent un travail d'égale valeur, dans un même établissement, sont fondées.

Responsabilités

Lorsqu'il entend les plaintes en vertu de la LCDP et de la LEE, le Tribunal canadien des droits de la personne se penche sur des questions concernant l'emploi ou la fourniture de produits, de services, d'installations ou d'hébergement. En vertu de la LCDP, les fournisseurs de services et employeurs relevant de la compétence fédérale commettent une infraction s'ils défavorisent une personne ou un groupe pour l'un des motifs suivants :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement, la parité salariale et le harcèlement relatif à tous ces motifs);
- l'état matrimonial;
- la situation familiale;
- l'orientation sexuelle;
- la déficience (peut être mentale ou physique, y compris le défigurement et la dépendance, présente, passée ou perçue, envers l'alcool et la drogue);
- l'état de personne graciée.

La compétence du Tribunal vise les questions qui relèvent du pouvoir législatif du Parlement du Canada et s'applique aux ministères et organismes du gouvernement fédéral et aux sociétés d'État, ainsi qu'aux banques, aux transporteurs aériens et aux fournisseurs de biens, de services, d'installations et d'hébergement et aux autres employeurs relevant de la compétence fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques dans le but d'instruire les plaintes pour discrimination. En fonction des preuves et du droit (souvent contradictoires et complexes), il décide s'il y a eu ou non discrimination et, dans l'affirmative, la façon de dédommager la victime et les modifications à apporter à la politique afin d'empêcher qu'une situation de même nature se reproduise.

La plupart des causes soumises au Tribunal n'impliquent aucun acte malveillant de discrimination. Les conflits sont plutôt le résultat de pratiques ancrées, de préoccupations légitimes d'employeurs ou encore d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Le rôle du Tribunal est de déterminer les positions des parties et d'établir des « règles » justes et appropriées pour résoudre le différend.

Le Tribunal instruit les plaintes en vertu de la LCDP qui lui sont transmises par la Commission canadienne des droits de la personne, généralement après une enquête approfondie de cette dernière. La Commission règle d'ordinaire la plupart des plaintes sans en saisir le Tribunal. Celles qui sont soumises se rapportent généralement à des questions juridiques complexes, à de nouvelles questions relatives aux droits de la personne, à des aspects inexplorés de la discrimination ou à des plaintes à multiples facettes s'accompagnant de preuves qui doivent être présentées sous serment, en particulier lorsque des preuves contradictoires portent sur des problèmes de crédibilité.

Le Tribunal n'a pas pour mandat de promouvoir de la LCDP; ce rôle revient à la Commission. Il a pour mandat d'appliquer la Loi uniquement sur la base des preuves présentées et de la jurisprudence. En l'absence de preuve à l'appui de l'allégation, le Tribunal doit rejeter la plainte.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme

Résultat stratégique

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Activité de programme

Audition des plaintes devant le Tribunal

Rendement sommaire

Ressources financières en 2008-2009 (en millions de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
4,4	4,4	3,9

Ressources humaines en 2008-2009 (ETP)

Prévues	Réelles	Différence
26	26	—

Résumé du rendement

Résultat stratégique 1 : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.		
Indicateurs de rendement	**Objectifs**	**Rendement en 2008-2009**
Décisions et jugements du Tribunal	Rendre une décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience, dans 80 p. 100 des cas.	Non atteint. L'examen en cours du processus de gestion des cas doit améliorer l'efficacité.

Activité de programme	**Dépenses réelles en 2007-2008**	**2008-2009 (en millions de dollars)**				**Harmonisation par rapport aux résultats du gouvernement du Canada**
		Budget principal des dépenses	**Dépenses prévues**	**Total des autorisations***	**Dépenses réelles****	
Audition des plaintes devant le Tribunal	4,2	4,4	4,4	4,7	3,9	Affaires sociales Créer une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'intégration sociale. Le programme unique du Tribunal, qui consiste à instruire les plaintes pour discrimination conformément à la LCDP, constitue un programme de nature législative en adéquation avec l'initiative gouvernementale visant à créer une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'intégration sociale.
Total	4,2	4,4	4,4	4,7	3,9	

* Le total des autorisations inclut le budget principal des dépenses, les révisions de report et les montants de la rémunération salariale.

** Les dépenses réelles en 2008-2009 sont inférieures aux dépenses prévues en raison des gels des dépenses imposés par le gouvernement et du fait qu'il y a eu moins de journées d'audience qu'au cours des années précédentes.

Contribution des priorités au résultat stratégique

Priorité	Type	Situation	Liens avec le résultat stratégique
Surveiller le rendement du Tribunal en regard des objectifs de rendement.	En cours	En partie atteint	• Audition des plaintes devant le Tribunal Le Tribunal continue d'adapter son modèle de gestion des cas pour faire en sorte que l'instruction de la plainte soit menée de manière juste et expéditive, comme l'exige la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*
Renforcer la capacité du Tribunal en matière de gestion des ressources humaines.	En cours	Atteint	• Audition des plaintes devant le Tribunal • Services internes Le Tribunal continuera d'examiner, d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures d'efficacité administrative et interne afin de mieux soutenir et de favoriser un processus d'instruction rapide et efficace, comme l'exige la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*
Intégrer les pratiques et les politiques de gestion de la technologie du Tribunal.	En cours	En partie atteint	• Audition des plaintes devant le Tribunal • Services internes Le Tribunal continuera d'examiner, d'élaborer et de mettre en œuvre des solutions et des mesures d'efficacité technologiques novatrices pour mieux appuyer et permettre un processus d'instruction rapide et efficace du Tribunal.

Priorité nº 1 : Surveiller le rendement du Tribunal en regard des objectifs de rendement.

Le Tribunal a évalué le rendement en regard des objectifs suivants :

- Débuter l'audience dans les six mois suivant le renvoi de la plainte dans 70 p. 100 des cas.
  Résultat : 8 p. 100 des audiences tenues en 2008-2009 ont atteint cet objectif.

- Rendre la décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 80 p. 100 des cas.
  Résultat : 5 p. 100 des 19 décisions ont atteint cet objectif en 2008-2009.

- Clore l'instruction de la plainte dans les 12 mois suivant le renvoi dans 70 p. 100 des cas.
  Résultat : 71 p. 100 des dossiers clos en 2008-2009 ont atteint cet objectif.

Si le Tribunal est parvenu à ouvrir les dossiers et à faire participer les parties à la procédure d'instruction sans retards déraisonnables à partir du moment où la Commission lui a transmis les plaintes, il continue d'éprouver de la difficulté à atteindre ses trois autres objectifs de rendement, en dépit de l'ajustement de ces objectifs par rapport à l'exercice précédent.

La nouvelle approche de gestion des cas, introduite en 2005, vise à aider les parties à accélérer leur préparation en vue de l'audience. Un membre chevronné du Tribunal tient des conférences de gestion des cas (en général trois) avec les parties à des moments clés avant l'audience afin de les aider à comprendre et à respecter leurs obligations (p. ex., en matière de divulgation et de préparation des témoins, des experts et de la présentation de la preuve) en préparation à l'audience. Le gestionnaire des cas du Tribunal fixe également les délais dans lesquels les parties sont tenues de s'acquitter de ces obligations.

Les retards dans la tenue de l'audience sont parfois dus à la complexité des questions découlant de la plainte elle-même. Toutefois, très souvent les retards se produisent dans les affaires où les parties se représentent elles-mêmes et n'ont aucune expérience dans la présentation d'une cause devant un organisme quasi judiciaire.

Le Tribunal fait tout ce qui est en son pouvoir pour aider les parties à comprendre la procédure d'instruction de la plainte. Dans certains cas, en particulier lorsque les parties à une plainte se trouvent mêlées à des problèmes complexes, les membres sont tenus de statuer sur une multitude de requêtes et de donner des directives ou des instructions sur des questions de preuve ou des points de droit, tout en veillant à éviter tout retard supplémentaire.

Par ailleurs, le Tribunal ne parvient pas à atteindre son objectif qui est de rendre ses décisions dans les quatre mois suivant la fin de l'audience, dans 80 p. 100 des cas. Contrairement aux audiences tenues devant les autres tribunaux, où les parties sont généralement représentées par des avocats qui organisent méticuleusement les faits et arguments, dans les audiences du Tribunal, les parties n'ont généralement pas recours à une aide juridique professionnelle et il incombe au Tribunal de s'y retrouver dans un fatras de faits, de preuves et de points de droit.

Pour déterminer s'il y a eu discrimination au sens de la Loi, les membres du Tribunal doivent consacrer du temps à mettre de l'ordre dans les témoignages, les preuves et les points de droit de l'exposé confus du plaignant pour en extraire les faits. Si l'objectif de rendre une décision en

temps opportun est important, la nécessité de rendre des décisions judicieuses, dans l'intérêt des parties comme dans l'intérêt général, l'emporte. En outre, et d'autant plus en l'absence d'une disposition dans la loi habilitante qui empêcherait la Cour fédérale d'examiner les décisions du Tribunal, les membres qui instruisent une plainte doivent veiller à ce que leurs décisions tiennent pleinement compte de la preuve présentée par les parties et fournir un résumé complet et convaincant du droit se rapportant à la plainte pour éviter que leur décision soit invalidée.

La prise de décisions méticuleuses prend du temps. Néanmoins, compte tenu de la nature profondément émotive des plaintes relatives aux droits de la personne et de leurs répercussions possibles sur la vie des personnes touchées, le Tribunal continue de faire tout son possible pour rendre des décisions le plus rapidement possible. Il continuera d'examiner et d'adapter son modèle de gestion des cas afin d'en optimiser l'efficacité et l'efficience en aidant les parties à s'acquitter rapidement de leurs obligations préalables à l'audience.

Bien que les objectifs susmentionnés continuent de poser problème, le Tribunal est convaincu que les efforts qu'il déploie pour les atteindre vont dans la bonne direction. Il a établi un calendrier d'affectation afin qu'un membre du Tribunal soit disponible pour rencontrer le plus rapidement possible les parties en vue des conférences de gestion des cas et des audiences.

Malgré la difficulté à atteindre ses objectifs, le Tribunal a réussi à ne pas accumuler d'arriéré. Aucun dossier renvoyé par la Commission aux fins d'instruction avant 2005 ne figure sur le rôle du Tribunal et seulement un petit nombre de plaintes des années 2005, 2006 et 2007 – par exemple, des causes en attente d'une interprétation judiciaire ou dont la décision est prise en délibéré – demeurent en instance.

Priorité nº 2 : Renforcer la capacité du Tribunal en matière de gestion des ressources humaines.

En 2008-2009, le Tribunal a:

- établi et mis en œuvre un plan intégré des activités et des ressources humaines;
- élaboré une directive sur l'apprentissage;
- amorcé un examen de l'ensemble des politiques à l'échelle de l'organisation; et
- mis en œuvre un nouveau programme sur la santé et la sécurité.

Le Tribunal a suivi de près l'initiative sur la modernisation de la gestion des ressources humaines du gouvernement. En 2008-2009, le Tribunal a terminé son plan intégré des activités et des ressources humaines (PIARH), qui couvre une période de trois ans, soit de 2008 à 2011. Il suit un processus qui établit un lien entre ses objectifs opérationnels et sa planification des ressources humaines. Tous les échelons de la direction ainsi que les employés et les représentants des agents de négociation ont été consultés durant l'élaboration du PIARH du Tribunal, lequel a reçu l'approbation du comité de la haute direction en novembre 2008. Vers la fin de 2010, le PIARH sera passé en revue et mis à jour afin de continuer à répondre aux besoins inhérents au mandat du Tribunal et à ses objectifs opérationnels.

En 2008-2009, le Tribunal a favorisé l'apprentissage et il a encouragé ses employés à rechercher l'excellence dans la formation continue et le perfectionnement professionnel. Une directive sur l'apprentissage a maintenant été élaborée pour le Tribunal et les agents de négociation doivent

faire part de leurs commentaires. L'approbation du comité de la haute direction du Tribunal est attendue à l'automne 2009.

À l'appui de l'initiative gouvernementale sur le renouvellement et la modernisation de la fonction publique, le Tribunal a également amorcé un examen détaillé de toutes ses politiques et pratiques de gestion. Il entend ainsi s'assurer de la pertinence, de l'efficience et de l'efficacité de ses politiques et de leur conformité à ses processus opérationnels et sa planification. Les agents de négociation et les employés du Tribunal ont été mis à contribution. L'intégration complète de l'ensemble de politiques révisées du Tribunal avec le PIARH devrait être terminée d'ici la fin de l'exercice 2009-2010.

Le Tribunal a rétabli son Comité sur la santé et la sécurité au travail en 2008-2009, conformément aux nouvelles exigences du *Code canadien du travail*. Même si le Tribunal compte un effectif d'à peine 26 équivalents temps plein (employés), il doit néanmoins être doté d'un Comité sur la santé et la sécurité au travail, lequel a pour mandat d'aider la direction du Tribunal à assurer que les mesures adéquates sont en place pour prévenir les risques pour la santé et la sécurité au travail. La prochaine étape consistera à établir un plan d'action pour le Programme sur la santé et la sécurité du Tribunal, prévu en 2009-2010.

Le personnel du Tribunal, par l'intermédiaire du Réseau des administrateurs de petits organismes (RAPO), a continué en 2008-2009 d'assumer un rôle consultatif auprès du Bureau du contrôleur général du Canada, en vue d'aider à la mise en œuvre du processus de vérification interne pour les petits ministères et organismes. Le Tribunal a en place un cadre de gestion du risque et un plan de vérification interne. Il a également pris des mesures en vue d'une vérification interne, en 2009-2010, de la sécurité de son système de technologie de l'information (TI), pour assurer le suivi de la certification obtenue en 2007-2008 en vertu de la Norme de gestion de la sécurité des technologies de l'information du gouvernement.

En 2008-2009, le personnel du Tribunal a continué de jouer un rôle de premier plan dans l'initiative du RAPO en vue de mettre en évidence et d'exploiter les possibilités de partage des services internes avec les petits ministères et organismes.

En raison de sa taille, le Tribunal a bien conscience de sa capacité limitée à modeler la fonction publique fédérale dans son ensemble. Il cherchera néanmoins toutes les occasions de travailler avec d'autres ministères et organismes, en particulier ceux ayant une taille et un mandat similaires, afin d'aider à relever le défi gouvernemental lié à l'accroissement de la rentabilité et à la réduction des coûts par l'excellence des pratiques de gestion des ressources humaines. Il saisira également les possibilités qui s'offrent de contribuer dans la mesure du possible au renouvellement de la fonction publique.

Priorité nº 3 : Intégrer les pratiques et les politiques de gestion de la technologie du Tribunal.

Le Tribunal a continué de mettre l'accent sur la sécurité et l'intégrité de l'infrastructure du réseau et des systèmes de données en 2008-2009. Comme l'indique la priorité nº 2, des mesures ont été prises en vue d'une vérification interne, en 2009-2010, de la sécurité du système de TI du

Tribunal dans la foulée de la certification obtenue par le Tribunal en 2007-2008 en vertu de la Norme de gestion de la sécurité des technologies de l'information du gouvernement.

Un remaniement important du site Web du Tribunal a également été entrepris en 2008-2009 en vue d'assurer la Normalisation des sites Internet 2.0. De plus, on a amorcé une mise à niveau complète du système audio et vidéo de conférence du Tribunal en vue de permettre l'intégration du système audionumérique d'enregistrement de la voix au système audio et de présentation. La nouvelle technologie a été mise en place, ce qui a accru la capacité du Tribunal à offrir des services de vidéoconférence via Internet. Cette démarche permettra de réduire les coûts de gestion des cas mentionnés à la priorité n° 1.

Une étude de remaniement des procédés opérationnels planifiée pour 2008-2009 a été retardée en raison de la forte sollicitation imprévue des ressources en TI très limitées du Tribunal. L'étude, qui devrait orienter l'élaboration d'une carte routière décrivant les mesures à prendre pour améliorer le rendement du service, démarrera au début de 2009-2010. Le projet évaluera les besoins opérationnels de l'organisation et élaborera des améliorations aux procédés qui élargiront les capacités de reddition de comptes en temps réel et de saisie de données dans toute l'organisation. La Section des services de technologie de l'information du Tribunal entreprendra par la suite un projet axé sur la TI qui évaluera les options de mise en œuvre formulées par les recommandations sur la TI issues de la carte routière. Faisant fond sur les résultats du premier projet, le projet de TI répondra aux besoins opérationnels futurs et comprendra la conception, la mise en œuvre, les activités et le soutien, prévoyant l'intégration du système et la mise en œuvre des améliorations, avec une date d'achèvement prévue vers la fin de l'exercice 2009-2010.

Analyse du risque

Les principaux risques auxquels s'expose le Tribunal sont les pressions accrues qui drainent ses ressources en raison de la lourdeur et de l'imprévisibilité de sa charge de travail et de ses obligations à l'égard des initiatives horizontales pangouvernementales.

Entre 1996 et 2002, la Commission canadienne des droits de la personne a transmis annuellement au Tribunal en moyenne 44 plaintes liées aux droits de la personne. Entre 2003 et 2008, le nombre de plaintes a été de l'ordre de 103 en moyenne. La lourde charge de travail du Tribunal ne devrait pas se résoudre en 2009 et 2010, et elle continuera à mettre à rude épreuve ses ressources.

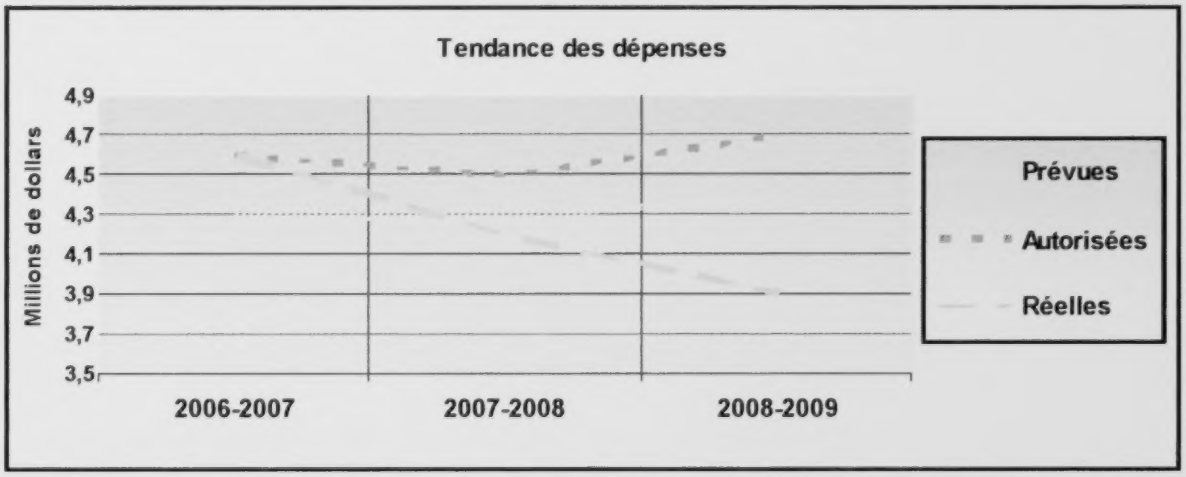
Les petits organismes comme le Tribunal ont généralement de la difficulté à mobiliser les ressources supplémentaires requises par les initiatives horizontales du gouvernement, qui exigent beaucoup de ressources, mais qui sont essentielles. Le Tribunal continue de travailler à plusieurs initiatives, à renforcer son cadre redditionnel et sa capacité de gestion de l'information, à mettre en œuvre la politique de vérification interne et à élaborer des mesures pour améliorer la gestion des ressources humaines dans le contexte du renouvellement de la fonction publique.

Malgré ses ressources limitées, le Tribunal entend s'acquitter de ces importantes obligations au cours des trois prochains exercices, en ayant recours à la fois à des stratégies opérationnelles et internes. Deux initiatives de 2005 s'attaquent aux risques découlant des problèmes liés à la charge de travail : un processus de gestion des cas permettant de surveiller de près l'étape de

l'instruction précédant l'audience et la Trousse d'outils du Tribunal, un système automatisé de gestion des cas. Pour assurer le maintien du savoir-faire requis afin d'atténuer le risque lié à la charge de travail, le Tribunal a également l'intention de prendre des mesures propres à améliorer le maintien à l'effectif, le transfert de connaissances et la planification de la relève. Il agira non seulement dans le cadre de sa propre gestion des ressources humaines, mais aussi conformément aux mesures à élaborer en 2009-2010 dans le cadre de la collaboration avec son personnel en vue de donner suite aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2008.

Le Tribunal a adopté une approche prospective qui est intégrée à son processus de planification des activités et qui élargit les dimensions de sa gestion au chapitre du leadership, de l'innovation, de la probité, de la transparence et de la reddition de comptes. En vue d'obtenir des résultats plus vastes à l'échelle du gouvernement, le Tribunal continuera de tirer parti des possibilités offertes par les nouvelles technologies et la collaboration avec d'autres ministères. Il devrait ainsi être en mesure de s'acquitter de son mandat tout en atténuant les pressions imputables aux initiatives horizontales.

Profil des dépenses



Pour chacune de ces années, les montants des dépenses prévues et du budget principal des dépenses étaient identiques. La tendance des dépenses demeure relativement constante au fil du temps. Le montant des dépenses réelles présenté dans ce tableau et dans le tableau du rendement sommaire n'inclut pas les services fournis gratuitement par d'autres ministères et organismes gouvernementaux, à l'hauteur d'environ 1,1 million de dollars par an (locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et paiements gouvernementaux versés par le Conseil du Trésor aux régimes d'avantages sociaux des employés).

En 2006-2007, on a observé une augmentation des dépenses réelles attribuable aux dépenses salariales relatives aux prestations de retraite et aux prestations parentales versées, d'une part, et aux coûts de fonctionnement plus élevés en raison de la hausse du nombre de jours d'audience, d'autre part. Les dépenses réelles ont depuis diminué, revenant à leur niveau d'avant 2006-2007.

Postes votés et législatifs
(en millions de dollars)

N° de poste voté ou poste législatif (L)	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	Dépenses réelles en 2006-2007	Dépenses réelles en 2007-2008	Budget principal des dépenses de 2008-2009	Dépenses réelles en 2008-2009
15	Dépenses des programmes	4,2	3,8	4,0	3,6
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	0,4	0,4	0,4	0,3
	Total	4,6	4,2	4,4	3,9

SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse du rendement

Le seul résultat stratégique visé par le Tribunal est de faire en sorte que les individus aient accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne. La priorité de son programme est donc d'exercer ses activités comme d'habitude, c'est-à-dire résoudre les plaintes dont il est saisi par une procédure d'instruction équitable et rationnelle incluant la médiation lorsque c'est possible, la tenue d'audiences publiques et des décisions écrites.

Activité de programme par résultat stratégique

Activité de programme : Audition des plaintes devant le Tribunal					
Ressources financières en 2008-2009 (en millions de dollars)			Ressources humaines en 2008-2009 (ETP)		
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles	Prévues	Réelles	Différence
4,4	4,7	3,9	26	26	—

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Situation en matière de rendement	Résumé du rendement
• Une interprétation claire et équitable de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*	Début de la procédure d'instruction en temps opportun	Entreprendre l'instruction dans les dix jours suivant le renvoi dans 90 p. 100 des cas	Partiellement atteint, en cours	Mesures du rendement confirmées
• Un accès à un processus d'adjudication efficace, juste et équitable pour tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal	Pourcentage de cas introduits dans les délais	Commencer l'audience dans les six mois suivant le renvoi de la plainte dans 70 p. 100 des cas (au lieu de 80 p. 100)	Non atteint, en cours	Mesures du rendement confirmées
	Pourcentage de cas traités dans les délais	Terminer l'instruction de la plainte dans les 12 mois suivant le renvoi dans 70 p. 100 des cas (au lieu de 80 p. 100)	Partiellement atteint, en cours	Mesures du rendement confirmées
• Des précédents jurisprudentiels rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens	Contrôle judiciaire	Nombre de décisions annulées ou confirmées	Atteint, en cours	Mesures du rendement confirmées

Obtention de résultats

En tant que garant d'un rouage essentiel de l'appareil canadien de protection des droits de la personne, le Tribunal est utile aux Canadiennes et aux Canadiens dans la mesure où il renforce le tissu social du pays. En offrant une tribune où les plaintes au titre des droits de la personne peuvent être examinées avec minutie et résolues et en articulant ses constats et ses observations sur des aspects importants de la discrimination sous la forme de décisions officielles, le Tribunal donne vie aux principes enchâssés dans la législation fédérale sur les droits de la personne. Le résultat immédiat du programme du Tribunal est que les plaignants ont la possibilité d'exprimer leurs griefs et de trouver une issue dans une tribune impartiale et respectueuse. À terme, les décisions du Tribunal créent une jurisprudence utile pour les employeurs, les fournisseurs de services et la population canadienne dans son ensemble.

Même si le Tribunal (y compris les organismes qui l'ont précédé) fait partie du paysage des droits de la personne au Canada depuis des décennies, ses décisions n'ont pas toujours bénéficié de l'autorité qu'elles ont aujourd'hui. Jusqu'à récemment, les allégations de partialité institutionnelle et de manque d'indépendance sapaient l'efficacité de l'appareil d'exécution de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les demandes de contrôle judiciaire des décisions et des décisions sur requête du Tribunal étaient courantes. Par exemple, les huit décisions écrites du Tribunal rendues en 1998 avaient toutes été contestées.

Les changements législatifs apportés en 1998 ont rehaussé le prestige et l'image d'indépendance du Tribunal, ce qui a réduit la contestation de ses décisions et s'est traduit par une plus grande approbation de la Cour fédérale en cas d'appel. En fin de compte, cette acceptation est bénéfique à la fois pour les plaignants et les intimés étant donné que les décisions du Tribunal apparaissent de plus en plus comme définitives et que les parties peuvent reprendre le cours de leur vie. Les décisions écrites font désormais partie du registre public. Outre qu'elles précisent si les actes des intimés ont enfreint la Loi, les décisions du Tribunal fournissent le cas échéant une orientation sur la façon d'assurer la cohérence entre les politiques et les pratiques et la Loi pour éviter la discrimination par la suite. De telles explications sont utiles non seulement pour les parties en cause, mais également pour tous les employeurs et fournisseurs de services ainsi que leurs employés et leurs clients. On s'attend par conséquent (et l'on met tout en œuvre pour y parvenir) à ce que les décisions du Tribunal soient acceptées par les parties en cause et, si elles sont contestées en justice, qu'elles soient validées par les cours supérieures. Une telle acceptation s'avère bénéfique pour la société dans son ensemble puisqu'elle accélère la justice et réduit le coût d'appels interminables.

C'est pourquoi le Tribunal suit de près le nombre de contrôles judiciaires de ses décisions et la mesure dans laquelle les décisions sont maintenues ou renversées. Comme l'illustre le tableau ci-après, la majorité des 61 décisions rendues par le Tribunal au cours des quatre dernières années n'ont pas été contestées et seulement six ont été renversées.

Contrôles judiciaires

	2005	2006	2007	2008	TOTAL
Affaires renvoyées	99	70	82	103	354
Décisions rendues	11	13	20	17	61
Décisions confirmées	1	0	3	0	4
Décisions renversées	1	3	2	0	6
Contrôle judiciaire retiré ou contesté pour délai	0	1	0	2	3
Contrôle judiciaire en instance	0	0	2	2	4
Nombre total de contestations	**2**	**4**	**7**	**4**	**17**

Nota : Les statistiques sur le traitement et le renvoi des affaires sont tenues sur la base de l'année civile uniquement.

Ces dernières années, le Tribunal a éprouvé des difficultés au chapitre des efforts qu'il a dû déployer pour accélérer la justice rendue aux plaignants. La complexité des causes, la qualité de la défense articulée autour de l'instruction et la quantité de temps que doivent consacrer les membres du Tribunal à résoudre des problèmes préliminaires à l'audience continuent de mettre ses ressources à l'épreuve.

Le Tribunal est demeuré constant dans sa détermination à s'efforcer de traiter les dossiers dans les meilleurs délais possibles. Et il s'attend à ce que, en aidant les parties à mieux cerner les questions qu'il faut trancher à l'audience, la gestion active des cas continue d'apporter des améliorations majeures au niveau de la procédure en réduisant le volume de travail au cours de l'audience.

Une fois encore cette année, le Tribunal est enchanté de dire qu'il est parvenu à ne pas accumuler d'arriéré. Cette réussite est en grande partie attribuable à l'efficacité de son processus de gestion des cas introduit en 2005 et au succès de son programme de médiation. En 2008, 77 p. 100 des plaintes ayant fait l'objet d'une méditation par le Tribunal ont été résolues sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience, comparativement à 73 p. 100 en 2007, à 88 p. 100 en 2006, à 87 p. 100 en 2005 et à 64 p. 100 en 2003 et 2004. Associé aux améliorations des processus opérationnels susmentionnés, le succès croissant du service de médiation du Tribunal lui a permis de traiter un plus grand nombre de plaintes sans engager davantage de ressources financières.

À la fin de 2008, 105 dossiers demeuraient en instance, comparativement à 98 un an plus tôt, à 100 en 2006 et à 147 en 2005.

Incidence des décisions récentes du Tribunal sur les Canadiennes et les Canadiens

En tant que mécanisme clé de la protection des droits de la personne au Canada, le Tribunal incarne les idéaux canadiens de pluralisme, d'équité, de diversité et d'intégration sociale.

En 2008-2009, le Tribunal a rendu 19 décisions finales déterminant s'il y avait eu infraction à la LCDP dans une cause particulière (sous réserve du droit au contrôle judiciaire sur lequel doit statuer la Cour fédérale). Ces décisions qui ont une incidence directe et immédiate sur les parties

en cause ont également des répercussions plus étendues en donnant un sens concret et tangible à une série de normes juridiques abstraites. Bien que la LCDP interdise les pratiques discriminatoires et permette à certaines de ces pratiques d'échapper aux recours, elle ne fournit pas d'exemples. La Loi ne définit pas non plus le terme « discrimination ». Par conséquent, les décisions du Tribunal sont le premier vecteur permettant aux Canadiennes et aux Canadiens de voir l'incidence de la législation et de prendre conscience de l'étendue de leurs droits et obligations en vertu de la Loi.

Les résumés de décisions du Tribunal rendues en 2008-2009 que nous présentons ci-après illustrent le type de plaintes dont il est saisi et la façon dont ces décisions touchent l'ensemble des Canadiens. On peut trouver des résumés de ces décisions et d'autres décisions rendues en 2008 par le Tribunal dans son rapport annuel de 2008.

Lavoie c. Conseil du Trésor du Canada **2008 TCDP 27**

Le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur légal des 380 000 fonctionnaires fédéraux du Canada. Sa nouvelle Politique sur l'emploi pour une période déterminée permet aux employés de passer du statut d'employé temporaire à celui d'employé nommé pour une période indéterminée (c'est-à-dire passer d'un poste de durée déterminée à un poste de durée indéterminée) une fois qu'ils ont accumulé trois années de service au sein de la fonction publique fédérale. Toutefois, les congés sans solde de plus de 60 jours n'entrent pas dans le calcul de cette période cumulative de trois ans. Dans l'espèce, la plaignante a fait valoir que la nouvelle politique constituait une discrimination à l'égard des femmes puisqu'elles seules peuvent prendre des congés de maternité et qu'elles sont plus susceptibles que les hommes de prendre des congés parentaux; la durée de ces deux types de congé dépasse habituellement 60 jours consécutifs. Il est donc plus difficile pour les employées que leurs homologues de sexe masculin d'accumuler les trois années de service requises pour acquérir le statut d'employé nommé pour une période indéterminée.

Le Tribunal a reconnu que la politique avait des effets disproportionnels sur les femmes. En rejetant l'argument de l'intimé, selon lequel la politique était nécessaire pour donner aux gestionnaires le temps de déterminer si le poste avait toujours sa raison d'être, le Tribunal a fait valoir que les titulaires absents étaient habituellement remplacés. Il a aussi souligné que la politique n'excluait pas les congés payés de ce calcul du service cumulatif, ce qui semble indiquer que la présence sur les lieux de travail n'est pas toujours nécessaire à l'évaluation du besoin. En jugeant la plainte dûment fondée, le Tribunal a conclu que l'intimé n'avait pas manifesté la souplesse et la créativité nécessaires et qu'il n'avait pas envisagé toutes les options possibles. Le Tribunal a ordonné au Conseil du Trésor de modifier sa politique afin que les congés de maternité et les congés parentaux soient pris en compte dans le calcul de la période de service cumulatif.

Résultats pour les Canadiennes et les Canadiens
Même si les ministères fédéraux sont assujettis à la LCDP depuis trois décennies, il leur arrive d'adopter de nouvelles politiques qui ont pour effet pervers d'enfreindre la Loi. La décision dans *Lavoie c. Conseil du Trésor du Canada* illustre ce point. La décision *Lavoie* touchera des milliers de femmes nommées pour une période déterminée au sein de la fonction publique fédérale. Elle explique également clairement comment une politique de dotation apparemment inoffensive peut rendre la participation des femmes à l'effectif fédéral plus précaire que pour les hommes. En particulier, l'analyse du Tribunal et le rejet de l'argument de l'intimé montrent qu'en matière de gestion des ressources humaines, les employeurs peuvent encore prendre des mesures d'accommodement sans sacrifier la souplesse et la capacité d'adaptation.

Dennis c. Eskasoni Band Council **2008 TCDP 38**

Le plaignant souffrait d'une douleur chronique persistante à la tête et au cou par suite d'un grave accident de voiture. Après avoir subi les effets secondaires pénibles des analgésiques que lui avaient prescrits ses médecins, il a découvert que la consommation de marijuana l'aidait à se détendre et à atténuer la douleur ressentie dans les épaules et le cou associée aux poussées actives des symptômes.

Le plaignant a affirmé qu'il avait été victime d'une discrimination de la part de l'intimé, le conseil de bande, en raison de sa déficience (toxicomanie), en contravention avec l'article 7 de la LCDP, quand l'intimé a refusé de l'embaucher comme homme de pont sur un bateau de pêche après avoir été contrôlé positif à un test de dépistage de drogues préalable à l'emploi. Le plaignant a également affirmé que la politique de dépistage des drogues de l'intimé était discriminatoire en soi au sens de l'article 10 de la LCDP.

Le Tribunal a statué que le plaignant n'avait pas établi qu'il était une personne déficiente au sens de l'article 25 de la LCDP, qui définit la déficience comme incluant « la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue ». Le Tribunal était d'avis que si les preuves montraient clairement que le plaignant consommait de la marijuana et d'autres drogues, il n'avait pas établi sa dépendance à leur égard.

En ce qui concerne l'allégation du plaignant selon laquelle la politique de l'intimé en matière de drogues était discriminatoire à l'égard d'une certaine catégorie de personnes (les personnes dépendantes de drogues), le Tribunal a reconnu qu'elle privait clairement cette catégorie de personnes de la possibilité de travailler comme pêcheurs. Toutefois, le Tribunal a accepté la preuve de l'intimé selon laquelle la politique était une exigence professionnelle justifiée. Suivant le critère établi par la Cour suprême dans l'affaire *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, le Tribunal a établi que la politique se rattachait de manière rationnelle au but, qui est de prévenir les blessures et les dégâts aux biens; que la politique avait été adoptée de bonne foi; que la politique était nécessaire à l'accomplissement du but ou de l'objectif. En ce qui a trait au troisième critère, le Tribunal a jugé que la déficience de membres

d'équipage à bord d'un bateau mettait en péril la sécurité de tout l'équipage et que le processus de dépistage d'alcool et de drogues était à la fois nécessaire et raisonnable. Le Tribunal a également estimé que la prise en compte des besoins des toxicomanes imposerait un fardeau économique indu à l'intimé. La plainte a été rejetée.

Résultats pour les Canadiennes et les Canadiens
La question du dépistage de drogues au travail continue de faire l'objet d'appels devant les tribunaux au Canada. La Cour d'appel de l'Ontario a rendu une décision sur la question en mai 2009, et en 2008, la Cour suprême du Canada a rejeté l'autorisation d'en appeler d'une décision de dépistage de drogues au travail rendue par la Cour d'appel de l'Alberta. La décision *Dennis* est la dernière contribution du Tribunal à ce domaine du droit en pleine évolution. Le constat du Tribunal selon lequel la politique de dépistage des drogues de l'employeur est en fait conforme à la LCDP revêt un intérêt particulier, puisque l'intimé a prouvé que la modification de ses pratiques pour répondre aux besoins de personnes déficientes en raison d'une dépendance aux drogues ferait peser un fardeau indu au chapitre de la sécurité et du coût. Une telle décision offre un élément d'orientation aux employeurs qui souhaitent évaluer la légalité de leurs propres politiques de dépistage des drogues.

Morten c. Air Canada **2009 TCDP 3**

Le plaignant, qui est sourd et a une vue très limitée, a essayé de réserver une place sur un vol auprès du transporteur aérien intimé. L'intimé a refusé d'enregistrer la réservation à moins que le plaignant n'accepte de voyager avec un accompagnateur. Le plaignant a affirmé que la politique de l'intimé était discriminatoire dans la prestation de services sur le motif de la déficience.

Le Tribunal a estimé que le plaignant avait établi une preuve *prima facie* fondée de discrimination. La preuve était claire que l'intimé avait imposé, comme condition à la prestation du service au plaignant, l'obligation de voyager avec un accompagnateur. L'obligation était directement liée à la déficience du plaignant et portait atteinte à sa liberté de voyager.

Par la suite, il a fallu trancher la question suivante : l'intimé avait-il un motif valable pour justifier la discrimination à première vue? Après avoir examiné la preuve, le Tribunal a conclu que la règle générale de l'intimé voulant que les personnes ayant une déficience auditive ou visuelle voyagent avec un accompagnateur était une mesure d'accommodement qui leur imposait une contrainte excessive. Plus précisément, la règle ne reconnaissait pas les différents degrés de déficience visuelle ou auditive; de plus, elle ne permettait pas l'évaluation individuelle des passagers déficients. La plainte a été jugée fondée.

En réfléchissant à la forme adéquate de redressement, le Tribunal a passé en revue la réglementation américaine concernant le transport aérien de passagers déficients, ainsi qu'une décision du département américain des Transports sur la question. D'après les autorités américaines, il appert que l'intimé pourrait mieux répondre aux besoins du plaignant. Elles affirment également que les personnes ayant une déficience visuelle et auditive se comportent beaucoup mieux en cas d'urgence que ce que ne l'affirmait l'intimé.

Le Tribunal a observé que l'intimé n'acceptait pas le degré de risque associé à l'autorisation, pour le plaignant, de voler sans accompagnateur, mais tolérait cependant un risque comparable, voire plus élevé, dans le cas d'autres passagers non accompagnés, comme les obèses, les personnes à mobilité réduite, les femmes enceintes et les personnes qui ont besoin d'oxygène d'appoint pendant un vol.

Le Tribunal a obligé l'intimé à travailler avec la Commission canadienne des droits de la personne et le plaignant pour élaborer une politique corollaire tenant compte des stratégies de communication utilisées par des personnes comme le plaignant pour communiquer en situation d'urgence, des risques inhérents aux passagers ayant une mobilité réduite qui sont actuellement autorisés à voyager non accompagnés et du fait qu'en situation d'urgence, de nombreux passagers valides étaient incapables d'enregistrer, de traiter et d'exécuter des consignes de sécurité d'urgence. La décision fait l'objet de deux demandes de contrôle judiciaire.

Résultats pour les Canadiennes et les Canadiens
Jusqu'à ce jour, La jurisprudence du Tribunal sur la question de la discrimination fondée sur la déficience a porté principalement sur les relations d'emploi et le lieu de travail. La décision *Morten* attire l'attention sur l'accès des personnes ayant une déficience aux services de transport. Plus précisément, la décision livre une analyse approfondie de deux pôles d'intérêt, soit le désir légitime d'autonomie des personnes déficientes – y compris la prise de risque volontaire –, et l'intérêt tout aussi légitime du fournisseur de services de transport pour la sécurité des passagers. La décision propose également un moyen de concilier les deux régimes de réglementation se chevauchant qui régissent l'accessibilité aux réseaux de transport, à savoir la LCDP, laquelle traite de l'accès des personnes déficientes aux services réglementés par le gouvernement fédéral en général, et la *Loi sur les transports au Canada*, qui traite des obstacles dans le système de transport au déplacement des personnes ayant une limitation fonctionnelle.

Dreaver c. Pankiw **2009 TCDP 8**

L'intimé est un député fédéral qui a distribué à ses électeurs une série de dépliants comportant un certain nombre de déclarations concernant les Autochtones dans le contexte du système de justice pénale et des activités du gouvernement. Il y demandait au lecteur de réagir à ces déclarations.

Les plaignants, des électeurs de l'intimé, ont affirmé que la distribution des dépliants constituait une pratique discriminatoire fondée sur le motif de la race. Ils ont fait valoir en particulier que l'intimé faisait preuve de discrimination dans la fourniture de services publics, qu'il harcelait certaines personnes lors de la prestation de services publics et qu'il avait publié des représentations discriminatoires ou incitant d'autres personnes à faire preuve de discrimination.

Le Tribunal a d'abord cherché à établir si la distribution des dépliants constituait un « service » au sens de la LCDP. Le Tribunal a jugé que les dépliants étaient des documents de partisanerie

politique visant en bout de ligne à influencer le comportement de l'électeur dans le processus démocratique, au profit de l'intimé. Les dépliants donnaient à l'intimé le moyen de faire connaître ses opinions politiques et d'obtenir un appui à sa position. Dès lors, le principal bénéficiaire des dépliants n'était pas leur destinataire, mais l'auteur. Par conséquent, la distribution du dépliant aux électeurs de l'intimé ne constituait pas un « service » aux fins de la Loi.

Même s'il s'agissait d'un service, la production d'un dépliant ne crée pas une relation publique entre le fournisseur du service et l'utilisateur de ce service : la population n'a pas été invitée à participer à la création de dépliants (et donc à l'élaboration du contenu). La partie du processus qui a le plus clairement contribué à l'établissement d'une relation entre l'intimé et le public a été la distribution des dépliants, qui s'est faite sans discrimination dans le sens où chacun a reçu un dépliant, peu importe sa race.

De plus, le Tribunal a jugé que la distribution de dépliants n'équivalait pas à la publication de « représentations » discriminatoires au sens de la Loi : le terme « représentation », dans le contexte de la disposition législative dans laquelle on le trouve, faisait référence à une image, un portrait ou une reproduction, et ne saurait être interprété comme incluant des déclarations ou des articles, comme le contenu des dépliants contestés.

Compte tenu de son constat selon lequel les dépliants ne constituaient pas des services, le Tribunal n'a pu retenir l'allégation selon laquelle l'intimé, en distribuant les dépliants, avait fait preuve de harcèlement dans la prestation de services. La plainte a été rejetée et fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

Résultats pour les Canadiennes et les Canadiens

Les décisions du Tribunal qui interprètent les dispositions de la LCDP sont fort précieuses pour les Canadiennes et les Canadiens, dans la mesure où elles les aident à comprendre la véritable signification de la loi et la façon dont elle s'applique à leur vie et à leurs activités.

La décision *Dreaver* est un bon exemple. Avant cette décision, l'article 12 de la LCDP n'avait guère fait l'objet d'une décision juridique, même s'il était en vigueur depuis 20 ans. Grâce à cette décision, les Canadiens disposent désormais de précieux indicateurs sur la mesure dans laquelle la LCDP s'applique aux « représentations » discriminatoires. Le Tribunal a donné à cette expression juridique, qui, en théorie, peut avoir un large éventail de sens, une définition *ad hoc* qui permet aux particuliers et aux groupes d'exercer leurs activités avec une plus grande certitude quant aux conséquences juridiques.

Par ailleurs, les Canadiens tireront parti des précisions offertes par le Tribunal dans son interprétation des « services » généralement accessibles au grand public. Les interprétations ponctuelles des principales dispositions du texte législatif par le Tribunal ajoutent une certitude à la loi, sans sacrifier la faculté d'adaptation aux situations futures imprévues.

Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal

Plus des deux tiers des décisions du Tribunal au cours de l'exercice 2008-2009 n'ont pas fait l'objet d'un contrôle judiciaire. Comme nous l'avons mentionné ailleurs dans le présent rapport, la tendance à la baisse dans le nombre de contrôles judiciaires nous semble témoigner d'une plus grande acceptation par les parties et les cours supérieures de l'interprétation de la LCDP par le Tribunal.

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Principaux renseignements financiers

Pour la période prenant fin le 31 mars 2009
État condensé de la situation financière

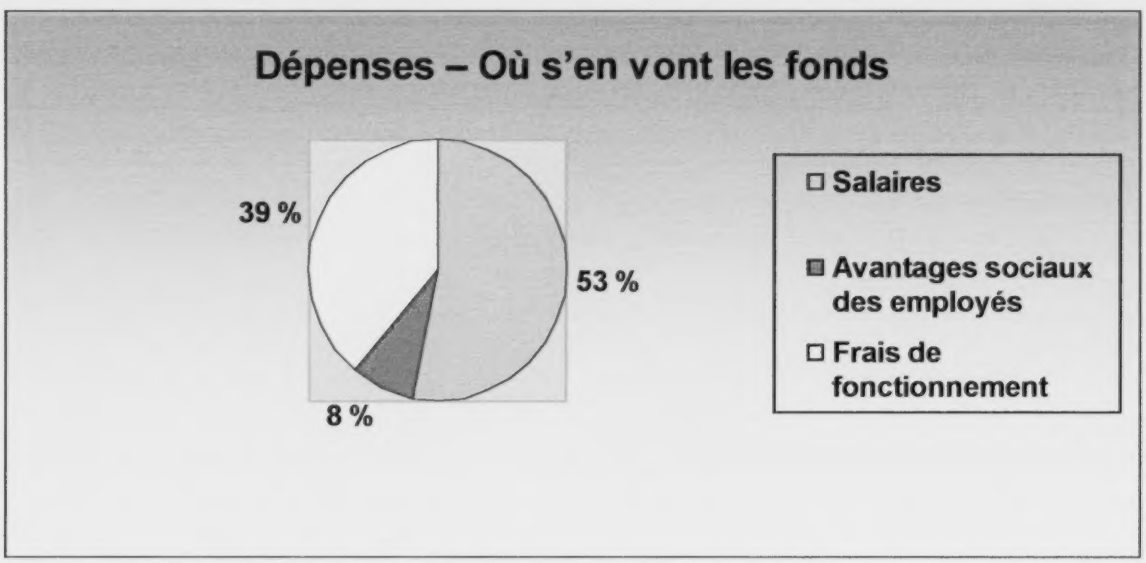
	(en milliers de dollars)	Variation en pourcentage	2009	2008
Actifs	Total des actifs	27	274	216
Passifs	Total des passifs	11	950	856
Avoirs	Total des avoirs	6	(676)	(640)
TOTAL		27	274	216

Pour la période prenant fin le 31 mars 2009
État condensé des résultats

	(en milliers de dollars)	Variation en pourcentage	2009	2008
Dépenses	Total des dépenses	(5)	4 986	5 238
Revenus	Total des revenus	(50)	1	2
COÛT DE FONCTIONNEMENT NET		(5)	4 985	5 236

Les dépenses dans ce tableau incluent les coûts des services fournis gratuitement et d'autres dépenses comme l'amortissement pour lesquelles aucune somme d'argent n'est déboursée ou reçue. Par conséquent, ces chiffres ne correspondent pas aux montants réels des dépenses présentés dans d'autres figures et tableaux.

Graphique des principaux renseignements financiers



Ces pourcentages reposent sur les dépenses réelles pour 2008-2009, qui s'élèvent à 3,9 millions de dollars, et ne tiennent pas compte des coûts des services fournis gratuitement ou d'autres dépenses comme l'amortissement. Les principaux coûts de fonctionnement incluent les déplacements pour assister aux audiences au Canada, la location des salles d'audience et de l'équipement, les honoraires des membres du Tribunal, les marchés de services professionnels et les coûts de traduction.

États financiers

On trouvera les états financiers du Tribunal dans son site Web à l'adresse : www.chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/perf-rend-fra.asp.

Liste de tableaux d'information supplémentaires

On trouvera les tableaux d'information supplémentaires sous forme électronique dans le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse : www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2008-2009/index-fra.asp.

- Réponse aux comités parlementaires et vérifications externes
- Vérifications internes et évaluations

Personne-ressource et site Web

Directeur exécutif et registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin, 11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484

Courriel : registraire@chrt-tcdp.gc.ca

Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Législation et règlements connexes administrés

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, ainsi modifiée).
http://laws.justice.gc.ca/fr/h-6/index.html

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44, ainsi modifiée).
http://laws.justice.gc.ca/fr/E-5.401/index.html